



Lifelong
Learning
Programme

**EUROPEAN CULTURAL LEARNING NETWORK
LEONARD DA VINCI
ECLN**

Grant agreement: 2012-3657 / 001-001

WP2-2C

**10.d. RESEARCH STUDY –
EXECUTIVE SUMMARY**

(Danish)



Overordnet resumé

ECLN (European Cultural Learning Network): Et netværk bestående af folk og organisationer, som udvikler talent og potentialer gennem kreative og artistiske aktiviteter på kryds og tværs af Europa.

ECLN blev etableret for at undersøge temaer i erhvervsmæssige uddannelser og praksisformer med relevans for "kulturel læring" samt for de ansættende organisationer og virksomheder. Ved "kulturel læring" forstår vi den brede vifte af artistisk og kulturel læring, der udøves af kunstnere (artister) og kreative folk – såsom freelancers eller ansatte indenfor virksomheder med et kulturelt virke. "Kulturel læring" foregår mange steder under ledelse af kunstnere og artister i professionelle, uddannelsesmæssige og sociale (socialpædagogiske) sammenhænge. ECLN blev dannet under EU-programmet LEONARDO European Life Long Learning med henblik på at udforske og skabe pilotprojekter for nye veje og metoder til at støtte folk og organisationer indenfor KL sektoren i hele Europa. ECLN vil bestræbe sig på at styrke sektorens profil og sammenhængskraft, samt understøtte dets praktiske behov for uddannelse og træning. Første skridt på denne vej er denne undersøgelse, som udforsker eller kortlægger artist-freelancers og kulturelle organisationer og deres arbejde i praksis sammen med et blik på sektorens "nøglepersoner" (stakeholders).

Baggrund:

Artistisk-kunstneriske freelancere (AF) og kulturelle organisationer (KO), der deltager i denne meget kvalitative udforskning, er blevet udvalgt fra de enkelte landes egne netværk af partner organisationer. Undersøgelsesarbejdet har fundet sted mellem juli og september 2013 og blev udført af ECLN partnere fra 11 lande: Association Prostor Plus (Croatia), Hope for Children (Cypern), VIA-UC (Danmark) Kau Academy (Estland), Dimitra (Grækenland), Associazione Culturale Mulab (Italien), New Arts (Nederlandene), Fundacja Arteria (Polen), MiTra (Slovenien), CEPS (Spanien), and Collage Arts (England). Partnerne blev bedt om at udvælge en gruppering, som ville være udtryk for forskellighed med hensyn til alder, kunst-former og køn.

Profil:

AF grupperingen (sample) bestod af 147 individer med cirka lige mange mænd og kvinder. KO repræsentanterne bestod af 41 organisationer, hvoraf hovedparten var repræsenteret af kvinder. Skønt der er tale om en beskeden gruppering i hvert land, omfattede KO-erne en række forskellige virksomhedsformer, herunder NGO'er, institutioner, sammenslutninger (foreninger), velgørende organisationer/non-profit, private virksomheder, kooperativer, centre, teknik-studier og andet.

Der ser ud til at være et afgørende fald i arbejdsstyrkens antal for så vidt angår aldersprofiler for både AF og KO i intervallet mellem 36-45. Faldet kunne skyldes den givne gruppering – eller også, at folk faktisk forlader sektoren efter 36-års alderen. Som helhed synes sektoren at være ringe

betalt med beskeden langsigtet sikkerhed. Yngre mennesker vil sikkert være mere villige til at lægge energi i ulønnet anerkendelse og tilpasse sig områdets risici end folk ældre end midt-tredive. Imidlertid øges antallet igen en smule til 19% i 46-55 gruppen med folk, som antagelig er mere i stand til at deltage i research-arbejde eller til at bevæge sig ind i en fornyet karriere i sektoren. 8% forbliver i arbejde indtil 65 og 4% fortsætter efter 65-års alderen. Der er flere yngre mennesker i alderen 16-25 i arbejdsstyrken på Cypern og i Slovenien og flere ældre mennesker, 56-65 år, i Polen.

Højt kvalificerede:

AF-erne er meget højt kvalificerede. 86% af dem er kandidater eller har et ækvivalerende bevis på kvalifikationer på European Qualifications Framework (EQF) niveau 6 og 39% har yderligere kvalifikationer, herunder mastergrader og doktorgrader. 14% af AF-erne angiver deres højeste kvalifikationsniveau på niveau 5 eller lavere, og kun 4 ud af 147 har kvalifikationer under niveau 3.

Artister/kunstnere – ikke lærere:

AF-erne har i gennemsnit en arbejdsindsats med at undervise og støtte kulturel læring på 40%, mens deres indsats i deres egen artistiske og kreative arbejde andrager 60%. KO-erne på tværs af landene tilkendegiver en gennemsnitlig ratio på ca. 3:7 i tid brugt på egen praksis overfor tid brugt på at levere undervisning og vejledning. Det tyder på, at den kulturelle støtte af læring i organisationerne også er ydet i sammenhæng med artistisk-kunstnerisk praksis. Kulturelle læreprocessers bidrag ved AF og i KO kan således betegnes som baseret på praksis og ledet af artister.

Arbejdskontrakter og roller:

De 147 AF-ere angiver 163 forskellige ansættelsesforhold. Hovedparten af disse er freelance-relationer som ansættelser i arbejde, men en mindre gruppe ikke er ansat eller er helt eller delvist trukket tilbage fra arbejdsmarkedet. Ansættelsesforholdene er blandede og omfatter midlertidige og mere varige kontraktforhold, fuld tid og deltid, frivilligt arbejde og betalt arbejde. Flertallet af KO-ernes repræsentanter er fast ansatte på fuld tid. 37% af disse er ansatte, 22% er frivillige og 14% er freelancere.

Folk i disse arbejdsformer i den kulturelle og lærende sektor bidrager med inspiration, motivation, talentpleje ved at tage aktivt del i kreative og artistisk-kunstneriske processer.

Hvem betaler den kulturelle læring:

De 41 kulturelle organisationer angiver, at de har leveret kulturel læring og vejledning i 96 forskellige sammenhænge på tværs af 10 lande i mere end 14 udtryksformer (art-forms). Den gennemsnitlige fordeling af KO-ernes indkomstkilder er 45% offentlig, 21% privat, 22% indtjening (ved bestillingsarbejde) og 12% "andet". Omkostningerne ved at yde kulturel læring og vejledning omfatter også frivillige eller ubetalte bidrag fra KO-erne, enkeltindivider mv. KO-erne bidrager med op til 42% kulturel læring og vejledning i ubetalte sammenhænge. Til sammenligning bidrager AF-erne med lidt mindre end 40%. Af dem der nyder godt af kulturel læring og vejledning får de 20% deres hjælp fra AF-erne, mens KO-erne bidrager med bistand til lidt mere end 26%. Under rubrikken "andre" angives hjælp fra AF-erne med 40% og 32% for KO-erne. Det giver et tydeligt belæg for, at der ydes ubetalt arbejde i nærmest lige grad af AF-ere og KO-er, hvilket kunne antyde, at talentpleje er et prioriteret område. Eller at der forefindes en kombination af sociale/artistiske lærings målsætninger, som bliver fastholdt sammen med et ønske om en fornuftig økonomisk indtjening.

Udtryksformer og tidens, historiske og kulturelle lærings-praksis:

Der er en udtrykkelig tendens i grupperingerne, som viser at AF-erne er engagerede i 1 - 4 bestemte udtryksformer/kunstarter på én gang – de fleste 2 – 3 former. Det viser alsidighed i AF-ernes engagement i *multi-art* praksis. De to mest populære udtryksformer i AF-gruppen var musik med 25% af alle benævnte udtryksformer og billedkunst (Visual Arts) med 18%.

AF-erne besidder et udvalg af forskellige udtryksformer og opererer med en kontekstualiseret portefolie såvel som en portefolie med basis i udtryksform. De er simultant praktiserende som professionelle, som specialister og som generalister inden for en eller flere udtryksformer. De forskelle, der måtte forekomme (begrebsligt eller definatorisk) mellem de 3 typer af kontekst forhindrer ikke AF-erne i at færdes frit i mange kontekster og af flere grunde. Til trods for at der kan markeres tydelige forskelle mellem praksis af sociale eller fritidsgrunde (dvs. som hobby og amatør) på den ene side og professionalisme på den anden side, så er det ikke noget, der bekymrer folk i denne gruppe, som ser sig selv i en frit flydende praksis mellem typer af steder som del af deres *nu-og-hér praksis*. De har gang i deres praksis af forskellige grunde, herunder som betalt arbejde eller specialisere sig med at uddybe deres viden og erfaring – eller for at have det sjovt og være legende og social. Der er uddybende belæg for dette ud fra et historisk blik på AF-ernes rejse (i tilværelsen), hvori de udvikler sig i et udvalg af udtryksformer og kulturel læring i mellem 3 – 10 typer.

Historisk set arbejder AF-erne både i individuelt regi og i grupper, men gruppe-konteksten mindskes og det individuelle arbejde styrkes i løbet af karrieren i forhold til de muligheder og chancer, der byder sig professionelt. For nutiden og set i historisk perspektiv er der tale om den

samme grad af engagement med fællesskaber (community context), og det er særligt interessant for en stærk europæisk sammenslutning.

Muligheden for at udvikle de færdigheder, viden og erfaringer, der skal til for at fungere i en professionel kontekst, kommer således tydeligvis fra såvel en specialist kontekst som en generalist kontekst. Det er vigtigt for en politik for initiativ og strategi (policy-makers), som ønsker at understøtte og udvikle kreativt talent til forretning.

Kulturel læring anses ikke som en erstatning for formel uddannelse, eftersom 86% af AF-erne er kandidater og højt kvalificerede, men snarere om en slags økologi af artistisk/kunstnerisk praksis og udvikling med dets videns-netværk, uformelle systemer, rejseaktiviteter og tilbud. Blandingen af uformel, ikke-formel og formel læring, som er på færde og som er erfaret og oplevet på kryds og tværs af 9 kulturelle lærings kontekster, giver håbefulde artister udviklingsmuligheder på en organisk facon og i mange retninger. Under indtryk af erfaringen med denne "økologi" og ved at iværksætte løbende forhandlinger om roller i praksis-fællesskaber bliver det muligt for en ny artist/kunstner at navigere mellem *generalist*, *specialist* og *professionel* rollerne – såvel som i *individualitet*, i en *gruppe* eller i et *fællesskabs* (community) kontekst. Det bliver muligt at finde organiske og fleksible ruter over tid. Den kulturelle lærings sektor kan ses både som en økologi og som et praksisfællesskab, som det enkelte individ bevæger sig igennem og opbygger deres portefolier af *udtryksformer*, *roller* og *kontekster* igennem uformel, ikke-formel og formel læring.

KO-erne og AF-erne betjener i det store og hele forskellige fællesskaber indenfor de 9 kulturelle læringskontekster. Organisationernes formål og nøglepersoner (stakeholders) har indflydelse på deres prioriteringer, hvorimod AF-erne er mere tilbøjelige til at være frie i deres holdning til muligheder, betalt eller ej.

En kerne-læreplan (Core Curriculum) for kulturel læring:

Via udviklingsarbejde i ECLN har vi udviklet en fælles *kerne-læreplan* ud fra *kerne-kompetencer*, som vi har anset for at være væsentlige for både AF-erne og KO-erne i deres udvikling af og indretning af en *kulturel læring og vejledningspraksis* med arbejde i de 9 kulturelle lærings kontekster.

ECLN kerne-læreplan består af følgende kompetencer:

- A. Kreative processer
- B. Artistiske/kunstneriske teknikker
- C. Kommunikation
- D. Teamwork
- E. Coaching
- F. Træning

- G. Kulturel kontekstualisering
- H. Mentor-virksomhed
- I. Selvbevidsthed.

Den mindst værdsatte af kompetencerne for både KO og AF var ”beskæftigelse” (employability), ”selv-beskæftigelse” og ”selv-management”, hvilket antyder at de undersøgte er mere interesserede i at se på humane potentialer – fremfor blot at være fokuseret på at bruge teknikkerne som rene instrumenter til udvikling af individuel økonomisk forretning.

Resurser for kulturel læring:

De 5 højest rangerende resurser, der finder anvendelse i kulturel læring og vejledning på tværs af landene viser klart betydningen af rummelighed (dedicated space) og betydningen af kontakter, når man søger ind i et praksisfællesskab. Det bliver også fremhævet, hvor vigtigt det er med AF-ernes og KO-ernes direkte eller varme kontakter til brug som resurse *for kulturelle lærende* til at få adgang til yderligere læring og muligheder for at udvikle praksis.

Evaluering eller bedømmelse:

På tværs af alle landene bruger 81% af AF-erne *selv-evalueringer*, 85% af AF-erne får deres arbejde *bedømt af folk i kulturelle læreprocesser eller folk, de støtter* og 67% af AF-erne får deres arbejde *bedømt af andre*, mens 80% af KO-erne benytter *selv-evaluering*, 93% af KO-erne får deres *arbejde bedømt af kulturelle lærende* og 73% af KO-erne får det *evalueret af andre*.

Mulige roller for en europæisk forening for kulturel læring (Cultural Learning Association):

”Forbindelse” og ”træning” var klart topscorerne som mulige roller for en forening med både AF-erne og KO-erne, men derefter foretrak KO-erne ”research”, ”lobby”, ”monitoring” og ”anerkendelse” (”Recognising”). AF-erne vendte rækkefølgen om: ”lobby”, ”anerkendelse”, ”research” og ”monitoring”.

Konklusion:

ECLN udviklingsprojekt har vist et overblik over en meget varieret sektor med to vigtige hovedområder (constituencies): Den første er freelancerne som udfolder deres praksis gennem formelle, ikke-formelle og uformelle kontekster og strategier. Den anden er den kulturelle organisation, som tilvejebringer kulturel læring til forskellige mennesker og af forskellige grunde.

Der findes en meget stor spændvidde i arbejdskontrakter og organisatorisk struktur i hele sektoren – ifølge undersøgelsens informanter. Men der er også en bemærkelsesværdig enighed om hvilke kompetencer og resurser, der er nødvendige for arbejdet, og der er en yderst kvalificeret arbejdskraft til rådighed. Sektoren har været i fuld gang i mere end 30 år, og alligevel er den ret "flydende", underforsynet med struktur, underlagt beskeden indkomst og behæftet med en ringe sikkerhed for de arbejdende. Trods dette vilkår for sektoren, har den været i stand til at holde sig selv levende gennem goodwill, kreativitet og entreprenørskab i og med dens fælles, kreative arbejdsstyrke sammen med visse opmærksomme publikummer samt private og offentlige interessenter (stakeholders). Der er kun lidt anerkendelse og værdsættelse fra det offentlige, men sektoren lever som en kulturel lærende økologi og består af et fællesskabs netværk, der overfører kreativ og kulturel viden frem og tilbage ved at udvikle talent og anden human kapital.